

Roj: **STS 3867/2016 - ECLI:ES:TS:2016:3867**Id Cendoj: **28079140012016100543**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **07/07/2016**Nº de Recurso: **2536/2014**Nº de Resolución: **629/2016**Procedimiento: **Auto de aclaración**Ponente: **MILAGROS CALVO IBARLUCEA**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **STSJ CV 4546/2014,**
STS 3867/2016

SENTENCIA

En Madrid, a 7 de julio de 2016

Esta sala ha visto los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. José Luis Pérez Pérez, actuando en nombre y representación de D^a Julia , contra de la sentencia dictada el 19 de mayo de 2014 por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en recurso de suplicación nº 813/2014 , interpuesto contra la sentencia de fecha 4 de octubre de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Alicante , en autos núm. 1066/2012, seguidos a instancias de D^a Julia frente al Fondo de Garantía Salarial, Ajuntament DOnil, Servicios Auxiliares de Mantenimiento S.A. y Grupo Subus, S.L., sobre Despido.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Milagros Calvo Ibarlucea

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 4 de octubre de 2013 el Juzgado de lo Social nº 4 de Alicante dictó sentencia , en la que consta la siguiente parte dispositiva: «FALLO: Debo desestimar y desestimo íntegramente la demanda formulada por D^a Julia , asistida por el Letrado D. José Luis Pérez Pérez, frente al Ayuntamiento de Onil, asistido por el Letrado D. Cristóbal Sirera Conca, frente a la mercantil Servicios Auxiliares de Mantenimiento, S.A., asistida del Letrado D. Luis Miguel Sellers Miró, y frente a Grupo Subus, S.L., asistida por la Letrada D^a Arántzazu Valera Alcalde y el FOGASA, absolviendo a las demandadas de la pretensión deducida contra las mismas.».

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes: «PRIMERO: D^a Julia , mayor de edad con DNI nº NUM000 , ha venido prestando servicios para el Ayuntamiento de Onil, con antigüedad de 12-1-2004 categoría profesional de peón de limpieza, y salario bruto diario de 32 euros brutos diarios, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias, en virtud de contrato de trabajo de interinidad por vacante de puesto de trabajo, con jornada del 66,6%, estando regida su relación laboral por el Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Onil, aprobado por resolución de la Dirección Territorial de Empleo (BOE 17.12.1998).-SEGUNDO: El servicio de limpieza del municipio de Onil ha venido siendo prestado por empleados municipales y por una empresa externa, que asumía el mantenimiento de las instalaciones municipales que exceden de la capacidad de trabajo de los empleados municipales, fundamentalmente, educativas, culturales y deportivas.-Concretamente, la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Onil acordó adjudicar definitivamente el contrato para la ejecución de los Servicios para la limpieza de dependencias municipales, mediante procedimiento abierto, a la empresa SAMSA, SERVICIOS AUXILIARES DE MANTENIMIENTO, S.L., suscribiendo la citada empresa y el Ayuntamiento de Onil en fecha 14.07.2010 contrato administrativo de adjudicación para la prestación de servicios de limpieza



de dependencias municipales de Onil mediante procedimiento abierto.-TERCERO: En fecha 8.07.2012 el departamento de Intervención Municipal del Ayuntamiento de Onil emitió informe relativo a la situación económico-financiera de la entidad. En el citado informe se hacía constar que el Remanente de Tesorería para Gastos Generales asciende a - 1.945.830,16 euros, por lo que concluye que existe una imposibilidad de hacer frente con la liquidez actual, a la totalidad del pendiente de pago, concluyendo el citado informe que "a la vista de todo lo anterior, y sobre la base de una visión integradora de todo lo recogido en este escrito, se impone la necesidad de adoptar medidas estructurales que permitan garantizar el cumplimiento del plan de ajuste aprobado por esta corporación y autorizado por el Ministerio de Hacienda. Así como para evitar elementos que contribuyan a generar o acrecentar el déficit público". CUARTO: El Ayuntamiento de Onil tramitó un expediente administrativo 1405/2012 sobre Plan Ordenación de Recursos Humanos, aprobado por Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de 27.09.2012, contemplando el citado plan la amortización de cuatro puestos de trabajo de peón de limpieza, de los cinco existentes, "con la voluntad clara de que la limpieza de edificios municipales, salvo el edificio Consistorial, se encargue a empresas privadas mediante contratos administrativos, buscando con ello una reducción de costes real y efectiva".-QUINTO: En fecha 16.07.2012 se reunió la Mesa General de Negociación, asistiendo a la misma la representación de la Corporación, la representación de los Sindicatos y el Secretario de la Mesa, para tratar, entre otros asuntos, el relativo al Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Onil.-Emitido informe jurídico de fecha 17.07.2012, sobre amortización de puestos de trabajo, y previa reunión en fecha 19.07.2012 de la Comisión Informativa de Hacienda e Interior y Especial de Cuentas, en sesión extraordinaria, por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, en sesión de 23.07.2012 se acordó aprobar el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos y la modificación de la plantilla y de la relación de puestos de trabajo, acordando exponer al público, por plazo de quince días tanto el Plan como la modificación de la plantilla y de la relación de puestos de trabajo. -El citado acuerdo fue publicado en el BOP de Alicante, nº 148, de 3 de agosto de 2012.-Presentado escrito de alegaciones por el sindicato Comisiones Obreras, en fecha 17.08.2012, y por el Sindicato Comarcal de Policías Locales y Bomberos, en fecha 27.08.2012, en fecha 17.09.2012 se reunió la Mesa General de Negociación, con asistencia de la representación de la Corporación, la representación de los Sindicatos y el Secretario de la Mesa, para tratar, entre otros asuntos, el relativo al Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Onil.-Examinadas las alegaciones formuladas, en fecha 27.09.2012 se aprobó definitivamente por el Pleno del Ayuntamiento el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos y la modificación de la plantilla y de la relación de puestos de trabajo, acuerdo que fue publicado en el BOP de Alicante nº 190.-SEXTO: En aplicación de dicho plan y en virtud de Decreto de Alcaldía 1012/2012 de 03.10.2012 se acordó extinguir la relación laboral derivada del contrato, con efectos del 07.10.2012, por amortización del puesto de trabajo de D^a Julia .-SÉPTIMO: En el año 2011 el importe de facturación de los servicios de limpieza prestados por SAMSA, S.L. a favor del Ayuntamiento de Onil ascendió a 105.234 euros y en el año 2012 a 118.778,32 euros.-OCTAVO: D^a Julia no ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores en el último año.- NOVENO: SAMSA, SERVICIOS AUXILIARES DE MANTENIMIENTO, S.L. es una sociedad mercantil con domicilio en Avenida de Denia 155, de Alicante, cuyo objeto social es la realización de servicios de limpieza y mantenimiento de edificios públicos o privados, oficinas y viviendas de toda clase (...), siendo su administrador D. Narciso .-SUBUS GRUPO DE TRANSPORTE, S.L. es una sociedad mercantil con domicilio en Avenida de Denia 155, de Alicante, cuyo objeto social es la dirección, gestión y administración de las actividades empresariales de sociedades, así como la prestación de servicios de todas las actividades complementarias a dicha dirección, gestión y administración, adquisición, explotación y enajenación de bienes inmuebles, la prestación de los servicios de reparación, revisión y mantenimiento de cualquier tipo de vehículo, la explotación del transporte de viajeros y mercancías en automóviles, la explotación y gestión de servicios públicos y privados de recogida, retirada, inmovilización, transporte, depósito y custodia de vehículos estacionados en la vía pública, la explotación y gestión de servicios públicos de estacionamiento regulado en superficie, la construcción, explotación y gestión de aparcamientos públicos y privados (...), siendo su titular la mercantil Autobuses Playa de San Juan, S.A.-DÉCIMO: En fecha 31.10.201 D^a Julia formuló reclamación previa contra el Ayuntamiento de Onil. El día 15 de noviembre de 2012 tuvo lugar ante el S.M.A.C. el preceptivo acto de conciliación, en virtud de demanda presentada frente a Servicios Auxiliares de Mantenimiento, S.L. y Grupo Subus, S.L. el 31 de octubre de 2012, con el resultado de SIN AVENENCIA. La demanda se presentó el día 13 de noviembre de 2012.».

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D^a Julia , ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, la cual dictó sentencia en fecha 19 de mayo de 2014 , en la que consta el siguiente fallo: «Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D^a Julia contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. 4 de los de Alicante de fecha 4/10/2013 ; y, en consecuencia, confirmamos la resolución recurrida. Sin costas.».

CUARTO.- Por la representación del Letrado D. José Luis Pérez Pérez, actuando en nombre y representación de D^a Julia se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se alega como sentencias contradictorias con la recurrida las dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de



Madrid de fecha 25 de enero de 2013 en el R. (5674/2012) para el primer motivo del recurso, la dictada por El Tribunal Supremo de fecha 27 de febrero de 2012 en el (R. 3264/2010), y la dictada por el Tribunal Supremo de fecha 25 de noviembre de 2013, en el (R. 771/2013).

QUINTO.- Por providencia de ésta Sala de procedió a admitir a trámite el citado recurso y habiendo sido impugnado el recurso, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso procedente, se declararon conclusos los autos, señalándose para su votación y fallo el día 21 de junio de 2016, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La demandante ha venido prestando servicios por cuenta del Ayuntamiento de Onil como peón de limpieza. El Pleno del Ayuntamiento aprobó el 27 de septiembre de 2012 un Plan de Ordenación de Recursos Humanos que incluía la amortización de cuatro de los cinco puestos de limpieza.

En su virtud se acordó extinguir la relación laboral de la actora. El servicio de limpieza municipal se realizaba en forma mixta, en parte con empleados municipales, entre ellos la actora y en parte mediante contrata con SAMSA (Servicios Auxiliares de Mantenimiento S.L.), cuyos servicios fueron concertados el 14 de julio de 2010.

El Juzgado de lo Social desestimó la demanda por despido nulo y subsidiariamente improcedente, y su resolución fue confirmada en Suplicación.

La sentencia recurrida, tras dejar sentado que la externalización del servicio fue anterior en dos años a la amortización y sin que conste que la contratista haya aumentado la plantilla ni contratado nuevos trabajadores declara la validez de la amortización mantiene la procedencia del cese. Fueron dos las cuestiones jurídicas planteadas en Suplicación; la nulidad del despido por falta de tramitación del despido como objetivo y la improcedencia en todo caso calificando de fraudulenta la amortización. La sentencia niega la utilización fraudulenta de la modalidad temporal de contratación ya que a la trabajadora en ningún momento se le ha reconocido la condición de indefinida no fija, conservando la de interina por vacante, y en cuanto a la incidencia de la Disposición Adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores introducida por el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero la Sala de suplicación considera que no son de aplicación los artículo 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDO.- En el primero de los motivos, es el relativo a la aplicación de la Disposición Adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores introducida por el Real decreto Ley 3/2012 de febrero, en relación al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y a la inaplicación indebida del artículo 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores.

En la sentencia de comparación, dictada el 25 de enero de 2013 por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid se confirma la sentencia del Juzgado de lo Social que condenó a un Ayuntamiento por despido improcedente. La empleadora amortizó el puesto de trabajo extinguiendo su contrato de indefinido no fijo.

Razona la sentencia de contraste que el Ayuntamiento demandado no debió amortizar la plaza asimilando al indefinido no fijo, con un interino por vacante sino acudir al expediente de regulación de empleo cumpliendo las previsiones formales del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, pues fueron despedidos 56 trabajadores entre interinos e indefinidos no fijos.

Acerca de la existencia de contradicción se ha pronunciado esta Sala en asunto análogo y en los siguientes términos en S.T.S. de 18 de marzo de 2015 (R.C.U.D. 1521/2014):

«3. Concorre el presupuesto de la contradicción exigido por el art. 219 LRJS respecto a este primer motivo, ya sea *a fortiori*, dado que si la sentencia referencial, en una extinción acaecida antes de la vigencia de la DA 20 ET, sea en la versión del RD-L 3/12 o en la de la Ley 3/12, mantiene una postura totalmente opuesta a la recurrida aún sin considerar aplicable la mencionada DA 20 ET, es evidente que, una vez vigente ésta, cabe entender que, quizá con mayor razón aún, habría aplicado esa misma doctrina. A lo que cabe añadir que, hasta la STS de 24-6-2013 a la que luego aludiremos, la jurisprudencia vino manteniendo la doctrina establecida para los indefinidos no fijos con anterioridad a la tan repetida DA 20, en el sentido de que no era necesario acudir al despido objetivo o al colectivo para la extinción del contrato por amortización de la plaza, con lo que la nueva DA no habría tenido efecto alguno en el régimen jurídico de los indefinidos no fijos, siendo por tanto irrelevante que una sentencia la aplique y la otra no, al no haber variado la interpretación de la Sala en relación con dicho colectivo.

4. En definitiva, tal como sostiene con acierto el preceptivo dictamen del Ministerio Fiscal, superado el requisito o presupuesto de la contradicción respecto al primer motivo, procede un pronunciamiento que establezca la buena doctrina sobre el fondo de la cuestión planteada.»



En cuanto al fondo del asunto hemos de reiterar la solución adoptada en la sentencia de mérito cuyo fundamento de Derecho Tercero reproducimos a continuación:

«**TERCERO.-** 1. Como ya hemos reconocido en varias ocasiones (por todas, la reciente STS 9-3-2015, R. 2186/14), la doctrina tradicional de esta Sala respecto a los contratos de interinidad por vacante y los de los indefinidos no fijos en las Administraciones Públicas ha sido la invocada y aplicada por la sentencia recurrida: se extinguían no sólo al cubrirse la plaza ocupada por el trabajador, como resultado del proceso ordinario de cobertura, sino también por la amortización de la plaza vacante ocupada, supuesto en el que la causa extintiva operaba directamente sobre el contrato, lo que hacía innecesario acudir a los procedimientos de extinción colectiva o individual por causas objetivas previstos en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores (entre otras, SSTS 8-6-2011, R. 3409/10; 22-7-2013, R. 1380/12; 23-10-2013, R. 408/03; 13-1-2014, R. 430/13; y 25-11-2013, R. 771/13).

2. Sin embargo, a partir de nuestra sentencia de 24 de junio de 2014 (R. 217/13), seguida ya, entre otras muchas, por las de 7, 8, 14, o 15-7-2014 y la precitada de 9-3-2015 (R. 2285/13, 2693/13, 2680/13, 2047/13 y 2186/14), hemos rectificado de manera expresa aquél criterio. En aquella primera resolución examinábamos el conflicto suscitado en una Universidad Pública que había modificado la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y había procedido a amortizar 156 puestos de trabajo de personal laboral temporal con contrato de interinidad por vacante sin seguir los trámites del despido colectivo. Entre otras afirmaciones, tal como sintetiza la sentencia citada en último lugar, se dice en ella lo siguiente:

-Indudablemente se trata de contratos temporales (artículos 15-1-c) del E.T . y 4 y 8-1-c) del R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre) que están sujetos al cumplimiento del término pactado: cobertura reglamentaria de la plaza ocupada interinamente (último párrafo del apartado 2-b) del citado art. 4). Consiguientemente, estamos ante una obligación a plazo, a término, y no ante una obligación sujeta a condición resolutoria explícita o implícita. Las obligaciones condicionales, reguladas en los artículos 1.113 y siguientes del C.C ., son aquellas cuya eficacia depende de la realización o no de un hecho futuro e incierto, siendo elemento fundamental la incertidumbre, el no saber si el hecho en que la condición consiste se producirá o no. Por contra, en las obligaciones a plazo, reguladas en los artículos 1.125 y siguientes del Código Civil , siempre se sabe que el plazo necesariamente llegará. El plazo puede ser determinado, cuando se sabe no sólo que se producirá necesariamente, sino también cuando llegará (certus an et certus quando). Pero, igualmente, puede ser indeterminado, cual acaece cuando se sabe que se cumplirá pero no se conoce cuando (certus an et incertus quando).

-De lo expuesto se deriva que nos encontramos ante un contrato temporal de duración indeterminada pero en el que consta que el término pactado llegará: cuando la vacante ocupada se cubra tras finalizar el proceso de selección que se convocará para cubrirla (artículo 4-2 del R.D. 2720/1998). Obsérvese que ni la norma, ni el contrato contemplan otra causa de extinción del mismo y que, cual se dijo antes no estamos ante un contrato sujeto a condición resolutoria, sino ante un contrato cuya duración está sujeta a un plazo indeterminado que necesariamente llegará, máxime cuando se trata de vacantes que deben ser objeto de oferta de empleo público (art. 70 del E.B.E.P .).

-La amortización de esos puestos de trabajo, mediante una nueva ordenación de los puestos de trabajo, aunque lícita y permitida por el art. 74 del E.B.E.P . no puede conllevar la automática extinción del contrato de interinidad celebrado para cubrirla porque no está prevista legalmente como causa de extinción de esos contratos sujetos a un término, a un plazo cuya mayor o menor duración se ha fijado por la norma y depende de la diligencia de la empleadora en poner en marcha los oportunos procesos de selección. La idea de que la amortización extingue el contrato porque el mismo tiene una condición resolutoria implícita en ese sentido debe rechazarse, porque, cual se ha dicho antes, nos encontramos ante una obligación a término indeterminado y no ante una condición, ya que la existencia de una condición requiere que el hecho del que depende sea incierto, incertidumbre que no se da cuando se fija un plazo indeterminado que llegará (art. 1125 C.C .). Además, esa condición resolutoria sería nula, conforme a los artículos 1115 y 1256 del Código Civil , pues su validez equivaldría a dejar al arbitrio de una de las partes la terminación del contrato, lo que no es correcto, según esos preceptos.

-Nos encontramos ante un acto de la empleadora que supone la extinción de un contrato temporal antes de que llegue su vencimiento, lo que supone un perjuicio para la otra parte que ve truncadas sus expectativas de empleo, incluso de ganar en concurso la plaza que ocupa. Ese daño debe ser indemnizado, lo que en nuestro Derecho del trabajo se hace mediante el abono de las indemnizaciones tasadas que se establecen para cada caso los artículos 51 , 52 y 56 del E.T . y en los procedimientos establecidos al efecto, pues debe recordarse que, conforme a los artículos 7 y 11 del EBEP la legislación laboral es aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas.

Todas esas consideraciones llevaron a abandonar la doctrina anterior y a proclamar que la simple amortización de una plaza vacante, ocupada por un trabajador indefinido no fijo o por uno con contrato de interinidad por vacante, no conlleva la extinción de los contratos sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en los



artículos 51 y 52-c) ET . Ello, incluso, cuando se haya aprobado una nueva RPT, supuesto en el que, sin perjuicio del valor probatorio que la nueva RPT tenga para acreditar la concurrencia de las causas económicas, organizativas y demás que puedan justificar la extinción, deberán seguirse los procedimientos de extinción previstos en esos preceptos.

3. En el presente caso no existen diferencias relevantes con respecto al supuesto afrontado por la precitada sentencia del Pleno y, por ello, razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley, nos obligan a asumir íntegramente las consideraciones allí vertidas y, más en concreto aún, las contenidas en la reciente STS de 9-3-2015, a cuyos demás argumentos hacemos desde aquí expresa remisión, tanto respecto a la equiparación entre trabajadores indefinidos no fijos e interinos por vacante (FJ 5º) como a la incidencia de la DA 20ª ET en sus dos versiones (FJ 6º) o a la necesidad de acudir al despido colectivo para extinguir los contratos como consecuencia de haber modificado la RPT cuando se superen los umbrales legales (FJ 7º), y, más en particular, a la conclusión que igualmente compendia el párrafo final este 7º Fundamento de Derecho cuando sostiene que:

"En suma: si un contrato de trabajo (fijo, temporal, indefinido no fijo) ve cercenada su continuidad porque la empresa pone en juego causas de tipo organizativo, técnico o productivo, tanto razones de estricta Dogmática contractual (el papel que el artículo 49.1.b ET puede desempeñar) cuanto el tenor de las actuales normas (DA 20ª ET ; preceptos concordantes del RD 1483/2012) y nuestra más reciente doctrina (STS 24 junio 2014) conducen a la misma conclusión. La decisión patronal de amortizar el puesto de trabajo desempeñado por el trabajador, operando para ello sobre la correspondiente RPT, ha de canalizarse a través de los preceptos sobre despido por causas objetivas o, en su caso, colectivo".

Y al no haberlo entendido así la sentencia de suplicación ahora recurrida, procede, de acuerdo en parte con lo que propone el Ministerio Fiscal, estimar el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Resolviendo el debate suscitado en suplicación hemos de estimar tal impugnación y, en definitiva, concluir acogiendo favorablemente la demanda, declarando improcedente el despido, con las consecuencias arriba expuestas.»

La esencial analogía entre los supuestos analizados, ambos se refieren a trabajadores de la misma empresa, habiendo tenido lugar los despidos como resultado de idénticos acontecimientos, determina la aplicación al presente supuesto de la doctrina antes referenciada por razones de homogeneidad y seguridad jurídicas al no existir nuevas razones que aconsejen su modificación, sin que haya lugar a la imposición de las costas a tenor de lo preceptuado en el artículo 235 de la L.R.J.S .

La estimación de este primer y principal motivo del recurso comporta, de forma análoga a la solución otorgada por la tan repetida STS 9-3-2015 , que no debemos examinar los motivos segundo y tercero, presentados como subsidiarios del anterior, porque, tratándose aquí de un despido objetivo individual, no colectivo, al corresponderle la calificación de "improcedente" por imperativo de lo dispuesto en el 122.3 de la LRJS, por no haberse cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del art. 53 ET , sin que concurra ninguna de las circunstancias descritas en el art. 122.2 LRJS , el favorable acogimiento de aquel primer motivo, conlleva la obligada condena al empleador a que, a su opción en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, readmita al demandante en su mismo puesto de trabajo o le indemnice en la cuantía resultante de aplicar lo previsto en el art. 56.1 ET y en la Disposición Transitoria 5º del RD-L 3/2012, ya en vigor en el momento del despido (7-10-2012): 45 días de salario declarado probado por año trabajado hasta la entrada en vigor de esta última norma, y 33 días por año desde dicha fecha, haciendo innecesario entrar a conocer de los motivos subsidiarios, por estimar el recurso en su pretensión principal. Como consecuencia, el debate de suplicación deberá ser resuelto estimando el recurso de igual naturaleza con la consiguiente revocación de la sentencia del Juzgado de lo Social cuyo fallo se sustituye por los extremos anteriormente transcritos sin que haya lugar a la imposición de las costas a tenor de lo dispuesto en el artículo 235 de la L.R.J.S ., todo ello de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. José Luis Pérez Pérez, actuando en nombre y representación de Dª Julia , contra de la sentencia dictada el 19 de mayo de 2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en recurso de suplicación nº 813/2014, interpuesto contra la sentencia de fecha 4 de octubre de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Alicante , en autos núm. 1066/2012, seguidos a instancias de Dª Julia frente al Fondo de Garantía Salarial, Ajuntament DOnil, Servicios Auxiliares de Mantenimiento S.A. y Grupo Subus, S.L., sobre Despido. Casar y anular la sentencia recurrida. Resolver el debate de Suplicación, estimando el recurso de igual naturaleza y revocar la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Alicante, dictando otra en su lugar por la



que estimando la demanda de D^a Julia frente al Ayuntamiento de Onil, la mercantil Servicios Auxiliares de Mantenimiento, S.A., Grupo Subus, S.L. y FOGASA, declaramos la improcedencia del despido de que fue objeto el demandante y condenamos a la demandada Ajuntament DOnil a que a su opción en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, readmita al demandante en su mismo puesto de trabajo o le indemnice en la cuantía resultante de aplicar lo previsto en el art. 56.1 ET y en la Disposición Transitoria 5º del RD-L 3/2012, ya en vigor en el momento del despido (7-10-2012): 45 días de salario declarado probado por año trabajado hasta la entrada en vigor de esta última norma, y 33 días por año desde dicha fecha.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ